



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Gestión del talento humano y clima laboral de los trabajadores de la Sede Huacho de la
Gerencia Regional de Control Lima Provincias**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Vásquez Neira, Jean Franck

Asesor

Dra. Luna García, Gladys Marina

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA DE POSGRADO

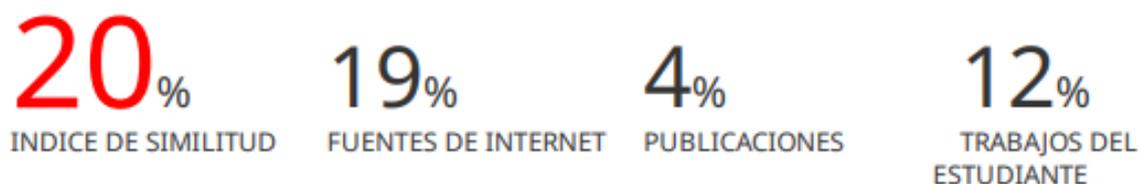
Maestría en Gestión Pública

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jean Franck Vasquez Neira	41395520	31/10/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Gladys Marina Luna García	15614163	0000-0002-7944-344X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor De Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Abrahán Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Tania Luz Tafur Pittman	15730137	000-0002-4370-090X

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE HUACHO DE LA GERENCIA REGIONAL DE CONTROL LIMA PROVINCIAS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SEDE HUACHO DE LA GERENCIA
REGIONAL DE CONTROL LIMA PROVINCIAS**

JURADO EVALUADOR

**DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE**

**DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
SECRETARIO**

**MAG.TANIA LUZ TAFUR PITTMAN
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi esposa Yenny, mis hijos Liam y Samantha, mi madre y hermanos, y al recuerdo eterno de mi padre, por el gran apoyo en esta etapa de mi vida, encausada a lograr mis objetivos profesionales en bienestar de mi familia.

JEAN FRANCK

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los profesores que me enseñaron a lo largo de esta Maestría en Gestión Pública, por sus conocimientos brindados y las experiencias vividas.

También agradezco a los profesionales que formaron parte para elaborar correctamente esta investigación.

JEAN FRANCK

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Bases filosóficas	14
2.4 Definición de términos básicos	15
2.5 Hipótesis de investigación	16
2.5.1 Hipótesis general	16
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18
3.1 Diseño metodológico	18
3.1.1 Tipo	18
3.1.2 Nivel	18

3.1.3	Diseño de Investigación	18
3.1.4	Enfoque de Investigación	18
3.2	Población y Muestra	18
3.2.1	Población	18
3.2.2	Muestra	18
3.3	Técnicas de recolección de datos	19
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	19
CAPÍTULO IV		20
RESULTADOS		20
4.1	Análisis de resultados	20
4.2.	Contrastación de hipótesis	28
CAPÍTULO V		34
DISCUSIÓN		34
5.1	Discusión de resultados	34
CAPÍTULO VI		36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		36
6.1	Conclusiones	36
6.2	Recomendaciones	37
REFERENCIAS		38
7.1	Fuentes bibliográficas	38
7.2	Fuentes electrónicas	40
ANEXOS		42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para integrar personas</i>	20
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para recompensar a las persona</i>	21
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para desarrollar a las personas</i>	22
Tabla 4: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para retener a las personas</i>	23
Tabla 5: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de las relaciones interpersonales</i>	24
Tabla 6: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la autorrealización</i>	25
Tabla 7: <i>Distribución de frecuencias absolutas y relativas del Estabilidad/Cambio</i>	26
Tabla 8: <i>Pruebas de normalidad</i>	27
Tabla 9: <i>Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y clima organizacional</i>	28
Tabla 10: <i>Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para integrar y clima organizacional</i>	29
Tabla 11: <i>Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para recompensar y clima organizacional</i>	30
Tabla 12: <i>Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para desarrollar y clima organizacional</i>	31
Tabla 13: <i>Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para retener y clima organizacional</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesos para integrar personas	21
Figura 2: Procesos para recompensar a las personas	22
Figura 3: Procesos para desarrollar a las personas	23
Figura 4: Procesos para retener a las personas	24
Figura 5: Relaciones interpersonales	25
Figura 6: Autorrealización	26
Figura 7: Estabilidad/Cambio	27
Figura 8: Comportamiento de normalidad	28
Figura 9: Dispersión de la gestión del talento humano y clima organizacional.....	29
Figura 10: Dispersión de los procesos para integrar personas y clima organizacional.....	30
Figura 11: Dispersión de los procesos para recompensar personas y clima organizaciona	31
Figura 12: Dispersión de los procesos para desarrollar personas y clima organizacional...	32
Figura 13: Dispersión de los procesos para retener personas y clima organizacional	33

RESUMEN

En esta investigación se consideró el objetivo de determinar que la Gestión del talento humano influye significativamente en el Clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la Gerencia Regional de Control Lima Provincias. Acerca de la metodología, fue de tipo descriptivo correlacional, ya que se recopiló conceptos y teorías para describir la problemática en mención, asimismo se enfocó en determinar la relación entre las variables, también contó con diseño no experimental, ya que no se modificaron intencionalmente las variables y fue transversal, ya que recopilación de datos se llevó a cabo una sola vez; además contó con enfoque mixto. Se consideró como población a 60 trabajadores de la mencionada sede, se utilizó como técnica a la encuesta, con su instrumento el cuestionario.

Se concluyó que se halló que la primera variable influye en la segunda variable, teniendo como valor de correlación: 0.636, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05, indicando que fue significativa.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Clima laboral

ABSTRACT

In this investigation, the objective of determining that Human Talent Management significantly influences the work environment of the workers of the Huacho headquarters of the Regional Management of Control Lima Provinces was considered. Regarding the methodology, it was of a descriptive correlational type, since concepts and theories were collected to describe the problem in question, it also focused on determining the relationship between the variables, it also had a non-experimental design, since the variables were not intentionally modified. variables and was cross-sectional, since data collection was carried out only once; It also had a mixed approach. 60 workers from the aforementioned headquarters were considered as a population, the questionnaire was used as a technique for the survey, with its instrument.

It was concluded that the first variable was found to influence the second variable, having as a correlation value: 0.636, being moderately positive, and a Sig.<0.05, indicating that it was significant.

Keywords: Human Talent Management, Work environment

INTRODUCCIÓN

La investigación se enfocó en demostrar la relación entre las variables: Gestión del talento humano y Clima laboral, enfatizando su importancia para las organizaciones.

Pérez y Quevedo (2006) refieren que los trabajadores, aparte de ser los que realizan las operaciones en las organizaciones, son colaboradores, ya que mediante su experiencia, conocimientos y habilidades aportan para que se logren los objetivos establecidos, representando ser un recurso fundamental. Asimismo, cada uno es difícil de sustituir y de imitar. Se siguió la siguiente estructura para el desarrollo y organización de esta investigación:

Capítulo I: Abarca la Descripción de la realidad problemática, en el cual se muestra su respectivo contenido.

Capítulo II: Abarca el Marco Teórico, en el cual se muestra su respectivo contenido.

Capítulo III: Abarca la Metodología, en el cual se muestra su respectivo contenido.

Capítulo IV: Abarca los Resultados obtenidos en esta investigación.

Capítulo V: Abarca la Discusión de resultados.

Capítulo VI: Se muestra las conclusiones y recomendaciones elaboradas.

Posteriormente, se muestran las referencias utilizadas.

Finalmente, se muestran los anexos utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El lugar o espacio en el que se basó esta investigación fue la sede Huacho de la Gerencia regional de Control Lima Provincias, siendo ésta la entidad encargada de la dirección, ejecución y supervisión de los servicios u obras que se destinan para el control gubernamental, y proyectos relacionados en otras ciudades como Barranca, Canta, Huaura, Oyón, etc.

Con el pasar del tiempo, se han tenido diferentes cambios en los tiempos o épocas, ocasionando la obligación de transformación para adaptarse a los nuevos entornos o contextos de la realidad en el mundo, cambiando las maneras de verlo. Esto se traduce en que, antes las maquinarias, máquinas y todo lo relacionado eran los recursos más valiosos por sus beneficios y todo el cambio que se ocasionó, pero ahora eso ha cambiado, ya que el recurso fundamental son las personas (talento humano).

En la actualidad las instituciones y empresas que desean ser competitivas se basan en desarrollar los conocimientos y competencias de los trabajadores, ya que son elementos imprescindibles para la realización de las actividades. Ello conllevó a que se desarrollen nuevas culturas organizacionales enfatizando la relevancia del personal, las cuales son complicadas de imitarse por otras organizaciones.

En este tema resulta pertinente abarcar al Clima organizacional, entendiéndose como las percepciones, opiniones y relaciones interpersonales que se presentan durante la interacción de los trabajadores en su entorno, los cuales influyen en la conducta y comportamiento de éstos. Dependiendo si se suscitan situaciones positivas o negativas será necesario formular y aplicar estrategias para solucionarlas.

Si se tiene un clima organizacional pertinente en el lugar de trabajo se podrá propiciar un ambiente para que los trabajadores puedan lograr los objetivos establecidos. Ello se genera mediante el accionar de los directivos o jefes de la

organización, realizando acciones democráticas, de escucha a los trabajadores, monitoreo de procesos, dar ejemplo positivo y resaltar la empatía.

En esta institución, en la sede Huacho de la Gerencia regional de Control Lima Provincias se presenta la problemática basada en la Gestión del talento humano y en el Clima laboral, ello debido a las siguientes causas: los trabajadores son hostigados constantemente por el dirigente, ya que ante un mínimo error les trata de manera enérgica y molesta, también los contradice así tengan razón en la elaboración de documentos. Asimismo, la Dirección General no le considera la debida importancia el clima laboral, generando incomodidad en el personal, tampoco se preocupan por fomentar el trabajo en equipo, ya que los directivos son los que ordenan las acciones. Tampoco se interesan por desarrollar y capacitar a los trabajadores para aumentar sus conocimientos y mejorar sus competencias, llevan una inadecuada gestión del talento humano y no reconocen la importancia de esto para el éxito de la institución.

Para tratar de solucionar la problemática mencionada se puede, primero, utilizar un instrumento para hallar el nivel de clima laboral en la entidad, también creando medios para llevar a cabo una comunicación fluida y apreciando el valor de los trabajadores para la realización de actividades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera los procesos para integrar personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?

¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?

¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?

¿De qué manera los procesos para retener a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera los procesos para integrar personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se enfoca en estudiar las variables: Gestión del talento humano y Clima laboral en los trabajadores de La sede Huacho de la Gerencia Regional de Control Lima Provincias, debido a que los trabajadores son el recurso más importante de una organización, para lo cual resulta necesario gestionarlo correctamente, también para que la Dirección o Gerencia se den cuenta de su importancia y puedan brindarles las condiciones y recursos necesarios para que cumplan con sus labores. Considerando lo mencionado, la institución mediante las recomendaciones podrá elaborar planes de acción para aumentar el nivel de productividad de sus trabajadores y lograr sus objetivos.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal: La investigación se llevó a cabo en el año 2022.

Delimitación Geográfica: Se consideró a la sede Huacho de la Gerencia Regional de Control Lima Provincias.

Delimitación Social: Se consideró a 60 trabajadores de la Gerencia Regional de Control Lima Provincias.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que la viabilidad de una investigación se basa en que el investigador cuenta con los recursos necesarios para llevarla a cabo, como los recursos humanos, materiales y financieros. Considerando ello, para la investigación si se contó con los recursos mencionados, además del tiempo, autorización de la institución y participación de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rodríguez (2020) en su investigación: Análisis del Clima laboral como factor clave para la optimización del rendimiento de los empleados del GAD de la Parroquia de Tonsupa; consideró como objetivo: analizar el clima laboral en el Gobierno Autónomo descentralizado de la parroquia de Tonsupa. Acerca de la metodología, fue de tipo no experimental, se enmarcó con diseño descriptivo, contó con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 8 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que, de la totalidad de la población, el 38% consideró neutro a la composición organizacional de la mencionada institución, también, el 42% consideró estar de acuerdo con el comportamiento personal y el 41% opinó estar de acuerdo con las relaciones personales. Se concluyó que la primera variable es muy importante para el crecimiento de la institución.

Wilches (2018) en su investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia, asignó como objetivo: Identificar de qué manera la primera variable influye en la segunda. Acerca de la metodología, fue descriptiva, transversal, contó con enfoque mixto, se consideró como muestra a 40 trabajadores. Se obtuvo que la empresa demuestra un positivo clima laboral, ya que se fomenta y evidencia la solidaridad, respeto y valores, y una comunicación positiva de los jefes con los trabajadores, lo que propicia que se lleven a cabo las funciones correctamente.

Flores (2017) en su artículo: Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, obtuvo que la segunda variable se relaciona con la calidad de trabajo, siendo esta última el producto de una adecuada gestión del talento humano. Se concluyó que la institución recluta y selecciona a los nuevos trabajadores sin orientarse en los requerimientos de los puestos de trabajo, ya que no se desarrollan los procesos de manera correcta y ya no se orientan en el reglamento interno. Se

elaboró un plan de acción para que la institución pueda implementar y pueda gestionar de mejor manera su talento humano y que conlleve un mejor desempeño laboral, y se concluyó que ambas variables se relacionan.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Muñoz, Vargas y Zavaleta (2020) en su estudio: Gestión del talento humano y productividad en el ferrocarril Central andino S.A. de Lima Perú; estableció como objetivo: describir la relación entre ambas variables. Acerca de la metodología, fue correlacional, fue transversal y contó con diseño no experimental, se consideró como población a 60 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario. Se concluyó que ambas variables se relacionan de manera positiva, con un $\text{Sig.} < 0.05$, teniendo un valor de correlación de 0.698, indicando que si aumenta o mejora la primera variable también mejora la segunda.

Asensios (2017) en su investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima, obtuvo lo siguiente: de la totalidad de la población, el 67% de los trabajadores consideran regular a la primera variable, el 17% como alta y el 16% como baja. También, el 47% consideraron a la segunda variable como alta, el 39% como regular y el 14% como baja. Se concluyó que ambas variables se relacionaron de manera positiva moderada, y sus respectivas dimensiones también presentaron la mencionada relación con la segunda variable.

Apaza (2020) en su investigación: Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, estableció como objetivo: describir el nivel de ambas variables. Acerca de la metodología, fue básica, deductiva, correlacional, transversal, contó con diseño no experimental y contó con enfoque cuantitativo, se consideró a 82 servidores públicos, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se concluyó que ambas variables presentaron relación positiva y significativa en la población considerada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

a) Definiciones

Chiavenato (2009) considera que es el conjunto de procedimientos y políticas elaboradas para poder administrar y dirigir al personal de una organización para que puedan mostrar un adecuado desempeño y se puedan lograr los objetivos establecidos. Se abarcan procesos como el reclutamiento, capacitaciones, selección, evaluación del desempeño, etc, los cuales son muy importantes de desarrollar, ya que los trabajadores son el recurso más valioso y lo que influye de manera negativa en ellos tendrá un impacto negativo en los resultados. Para desarrollar la Gestión de personas se requiere fomentar y desarrollar la cultura organizacional, tecnología, procesos internos, entre otros.

Vásquez (2008) expresó que esta variable no abarca solamente o enfáticamente las jerarquías de los directivos o jefes de una organización, sino que se abarca también la forma en la que se trata, desarrolla y mantiene a los trabajadores, para lo cual resulta pertinente que los altos mandos propicien ambientes de trabajo adecuados para que realicen sus labores correctamente, acompañadp de políticas para fomentar el compromiso de los trabajadores, otorgar adecuadas remuneraciones, espacios limpios, y capacitaciones. También se pueden asignar recompensas por objetivos.

Mora (2012) menciona que es promover y desarrollar las capacidades y competencias de los trabajadores, para que puedan seguirse formando y se pueda fomentar su desarrollo personal, siendo ello necesario ya que los cambios y desafíos que se suscitan en el mercado requieren de personas que puedan asimilarlos y estar capacitados o preparados para ello.

Castillo (2010) considera que abarca las actividades para formar a los trabajadores, y evaluarlos constantemente para observar sus resultados y en base a ello formular estrategias para corregir errores o propiciar su desarrollo; ya que son los trabajadores el recurso más importante, debido a que son los que realizan los procesos operativos o de relación con los clientes, siendo lo que genera rentabilidad al final, y son los que mediante sus conocimientos, habilidades y experiencias

logran sus objetivos. Entonces, en el Área de Recursos Humanos se abarcan los procesos para gestionar y dirigir a los trabajadores según los lineamientos para que realicen sus labores correctamente y para que puedan desarrollarse, ya que, a comparación del enfoque que se tenía en tiempos anteriores, los trabajadores ya no son solo partes o miembros que realizan actividades pagadas, sino que factores internos y externos los afectan positiva o negativamente, lo cual afecta a los resultados esperados.

Considerando lo mencionado, la Gestión del Talento Humano implica prácticas enfocadas en mejorar los resultados esperados, enfatizando la importancia de los trabajadores, siendo estos el recurso más importante por su labor, compromiso, responsabilidad, conocimientos, experiencia y competencias que aportan para lograr el éxito empresarial. Es por ello que se les debe brindar los recursos y herramientas necesarias para que puedan desarrollar sus labores correctamente.

Esta variable se relaciona con la Administración de los Recursos Humanos, ya que ésta posee las bases para llevar a cabo las actividades de gestión, dependiendo considerablemente los resultados en ésta.

Chiavenato (2009) menciona que la Gestión de R.R.H.H implica las diligencias y lineamientos para la formación, premiación, evaluación de los trabajadores, además de mantenerlos, ya que se enfoca en desarrollar sus competencias mediante capacitaciones o pruebas para que puedan aportar en mayor medida al logro de los resultados esperados, lo cual también se traduce como una mayor competitividad de la organización y contribución para el éxito organizacional.

Se entiende a la Administración de los Recursos Humanos como el conjunto de lineamientos, disposiciones y procedimientos relacionados a la realización del trabajo en una organización, lo cual influye en la eficiencia de los trabajadores, y, por ende, de las organizaciones. (Chiavenato 2009)

Ulrich (2000) manifiesta que la Administración de Recursos Humanos tiene sus cimientos en lo siguiente: Los trabajadores tienen sus propias personalidades, conocimientos, experiencia, competencias, que contribuyen realizando sus labores

correctamente y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, son estos los que utilizan los recursos y los impulsan, es decir, los utilizan para cumplir con sus labores, y de esta forma promueven a la organización para la cual trabajan; y son los que se esfuerzan para cumplir sus responsabilidades con la organización, impulsando a ésta al éxito o excelentismo y propiciando recibir incentivos como pagos extra, capacitaciones, línea de carrera, etc. Considerando lo mencionado, si el producto de la organización es sostenible, su dirección se enfoca en mantener y/o incrementar su inversión, basada en capacitaciones, condiciones, políticas e incentivos para los trabajadores, para que puedan cumplir sus tareas asignadas correctamente y se puedan lograr los objetivos organizacionales. En ello se enfatiza la importancia del capital o talento humano, siendo la base para las operaciones y la inteligencia de una organización.

b. Dimensiones del Talento Humano

Procesos para integrar personas: Abarca el conjunto de actividades enfocadas en incluir a los nuevos trabajadores en una organización o empresa, incluyendo el reclutamiento de éstos y su posterior selección.

Procesos para recompensar a las personas: Abarca el conjunto de actividades enfocadas en otorgar recompensas a los trabajadores, como bonus, beneficios sociales, ascensos, como forma de incentivarlos a que realicen sus labores de mejor manera.

Procesos para desarrollar a las personas: Abarca específicamente la realización de capacitaciones para formar y desarrollar las capacidades y conocimientos de los trabajadores, además de incluir programas de carreras o de comunicación.

Procesos para retener a las personas: Abarca las acciones para propiciar un ambiente sano, agradable y atractivo a los trabajadores, para evitar que se vayan o renuncien, entre estas se considera mantener los ambientes en las condiciones higiénicas necesarias, el apoyo a los trabajadores, adecuados y atractivos términos y condiciones de trabajo, supervisión, etc. (Chiavenato 2009)

2.2.2 Clima laboral

a. Definiciones

Chiavenato (2009) refiere que es el ambiente o conjunto de relaciones personales que se muestra o siente durante la realización de actividades de los trabajadores de una organización, el cual se ve afectado por diversos estímulos o factores tanto internos como externos.

Bendezú (2008) manifiesta que comprende las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que se les otorga en la organización donde trabajan, como los términos, ambiente físico, relaciones interpersonales con los directivos o supervisores, entre otros elementos que regulan las reglas laborales.

Iturralde (1991) lo considera como el conjunto de percepciones de los miembros de una organización sobre las características de la misma, es decir, la forma en la que se llevan a cabo los procesos internos, influyendo en los comportamientos y actitudes de los trabajadores, generando un determinado ambiente, sea positivo o negativo.

Características

El clima organizacional abarca las características del ambiente que se muestra o siente en la organización durante la realización de las actividades laborales. Entonces, sobre ello se puede mencionar que:

- Impacta en la identificación y compromiso de los trabajadores.
- Impacta en el comportamiento de los trabajadores.
- Tiene trascendencia a pesar de la ocurrencia de situaciones o cambios propios del mundo laboral.

b. Dimensiones del Clima organizacional

Son aspectos que tienen influencia en el comportamiento de los trabajadores de una organización, siendo las siguientes:

a. Comunicación: Abarca la interacción e intercambio de información o mensajes entre dos o más personas en un determinado entorno, como una organización, en la cual se pueden opinar y comentar ideas.

b. Conflicto y cooperación: Abarca que durante las jornadas laborales se da el intercambio de palabras, opiniones, comportamientos que pueden provocar conflictos, pero a la vez si se tiene una adecuada Dirección se puede fomentar la cooperación entre los trabajadores, apoyandolos con los recursos que necesiten.

c. Confort: Es el estado en el que las personas se sienten cómodas con las condiciones, como el ambiente de trabajo, que se les brinda.

d. Estructura: Es la organización de áreas, funciones y procesos que componen una determinada entidad o institución, así como su reglamento, limitaciones y trámites que deben considerar los trabajadores para llevar a cabo sus funciones. También se considera en este elemento a si la forma en la que se desarrollan los procesos provocan burocracia o si se aplican medidas estrictas en el ambiente de trabajo.

e. Identidad: Abarca el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización para la que trabajan, incluyendo que están de acuerdo y comparten las políticas y objetivos de ésta.

f. Innovación: Es la voluntad y decisión de una organización en general para probar nuevas cosas, rubros, estrategias, o para cambiar sus procesos a otra manera de llevarlos a cabo.

g. Liderazgo: Es la capacidad de una persona de poderse comunicar de manera fluida y correcta con otras, sabiendo sus necesidades y opiniones, con las que entabla comunicación para guiarlas a realizar actividades para el logro de objetivos o metas comunes.

h. Motivación: Se considera a los estímulos tanto internos como externos que provocan en las personas un comportamiento y actitud en pro de realizar actividades para satisfacer una necesidad. En el ámbito laboral abarca las condiciones que una organización otorga a sus trabajadores para incentivarlos a que puedan laborar con mayor intensidad. También se abarca las expectativas que

desean alcanzar los altos mandos y para ello incentivan a su personal para lograrlas. Asimismo abarca las reacciones de las personas y la intensificación de sus actitudes para realizar actividades encaminadas a lograr resultados esperados.

i. Recompensa: Abarca los premios que la organización le otorga a un trabajador o grupo de trabajadores por haber realizado acciones sobresalientes o por haber logrado los resultados esperados. Ello puede propiciar un clima correctoy positivo dentro de la organización, también que se les apoye cuando cometen errores y no se les castigue.

j. Remuneración: Es la compensación que se le da a los trabajadores por prestar sus servicios, tiempo y esfuerzo para realizar actividades laborales.

k. Toma de decisiones: Comprende la evaluación de la situación actual considerando la información disponible, para posteriormente idear planes de acción y poder solucionar los problemas que se presenten, o para orientarse a nuevos caminos. También se evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

La gestión del cambio organizacional

Proulx (2015) considera que es el conjunto de cambios observados en el entorno laboral o de la cultura de la sociedad, para lo cual requiere que las organizaciones se adapten para seguir permaneciendo en el mundo laboral.

El autor enfatiza lo que manifestó Fayol sobre este tema, mencionando que la gestión abarca planificar, organizar, motivar, dirigir y controlar las fases o procesos de trabajo en una organización. Asimismo, menciona que el entorno laboral se encuentra en constante movimiento y cambios, a los cuales las organizaciones se deben adecuar de manera rápida para evitar resultados negativos, también se debe capacitar y comunicar a los trabajadores para que puedan aceptar el cambio. Se incluyen también apartados enfocados en soluciones lógicas para los problemas que se presentan por el cambio, y que éste sea aceptado por la totalidad de miembros de la organización.

Ramírez (2009) menciona que las organizaciones se encuentran en constantes cambios y movimientos, incluyendo su ambiente interno, por lo cual se hace indispensable la adaptación de las mismas y de sus trabajadores, ya que también las situaciones les afecta, ya que esto permitirá a las organizaciones mantenerse y seguir compitiendo en un mercado globalizado y cambiante.

Marro (2013) indica que la adaptación de las organizaciones a estos cambios conlleva un cambio e impacto mayor en las decisiones tomadas por la Dirección, ya que son estas las que definen el futuro de las organizaciones y sus negocios. En ello se enfatiza a la Inteligencia Competitiva, la cual es una estrategia no muy conocida o aplicada, pero que no es aprovechada en su totalidad por las empresas; es por ello que a las organizaciones que no aprovechan este modelo les puede representar desventajas.

Chiavenato (2004) refiere que el compromiso organizacional se considera como la voluntad y responsabilidad que tienen las personas para que, mediante esfuerzos, puedan lograr sus objetivos y contribuir al éxito de la organización. Ello se puede mantener si no se implementan políticas que despidan trabajadores o se otorguen condiciones impertinentes, además que puede generar el temor y la poca o nula participación de los trabajadores en la organización.

El comportamiento organizacional, junto con variables como la productividad y rotación, se relacionan y complementan con otras variables, como la cultura organizacional, empowerment, percepciones, satisfacción laboral, entre otros, indicando que a los trabajadores les puede afectar muchas variables y/o situaciones generadas intencionalmente o por fuerzas externas.

El cambio organizacional en la función pública

Con los diversos cambios que suscitan por el mundo globalizado de la actualidad se genera que las organizaciones se adecúen y formulen estrategias para mantenerse y gestionar sus recursos humanos de manera correcta, ya que los trabajadores también son afectados por las modificaciones que se presentan, cambiando las relaciones con los directivos y surgiendo nuevos modelos sobre ello.

Ortega y Solano (2015) se enfocaron en la gestión del Cambio Organizacional en las organizaciones públicas peruanas, considerando lo siguiente:

Las teorías de cambio relacionadas a la gestión de personas se aplican de manera diferente en las organizaciones privadas y públicas, lo cual conlleva a que no todas sean aceptadas.

Las organizaciones públicas no tienen una teoría validada para su aplicación de manera general, ya que en las teorías se abarcan elementos necesarios para gestionar correctamente el cambio organizacional, y éstos se adaptan a los rasgos propios de la gestión pública.

Según estudios obtuvieron que al aplicarse teorías para el cambio en las organizaciones del sector público se evidenció que se encuentran en constantes variaciones, debido a que se abarcan diferentes contextos y situaciones, también políticas, reglas y las personas involucradas.

2.3 Bases filosóficas

El fundamento ontológico: Para esta investigación se utiliza este fundamento, ya que se realizó la indagación científica para comprender la realidad problemática mencionada, con ello se puede realizar la inserción de los aportes elaborados para la realidad.

El fundamento gnoseológico: En este fundamento se ocasiona la ruptura de anexos de continuidad del conocimiento sobre el objeto de estudio, mediante la recopilación de información para el marco teórico y estado del arte, lo cual muestra que convierte en legítimo su desarrollo científico.

El fundamento epistemológico: Abarca que la investigación cuenta con validez para ser investigación científica, ya que contó con marco teórico y se enfatiza la relevancia de la problemática tratada.

El fundamento lógico: Abarca la coherencia y validez de la investigación y de los aportes logrados.

El fundamento metodológico: Se utilizó métodos y procedimientos estructurados para la investigación.

2.4 Definición de términos básicos

Gestión del Talento Humano:

Abarca el conjunto de procedimientos y políticas para direccionar y capacitar a los trabajadores para que se tenga la seguridad de que cumplen con los requisitos de los puestos de trabajo y así puedan mostrar un adecuado desempeño. Se incluyen procesos como reclutamiento, recompensas, remuneración y evaluación de desempeño.

Procesos para integrar personas:

Abarca el conjunto de actividades enfocadas en incluir a los nuevos trabajadores en una organización o empresa, incluyendo el reclutamiento de éstos y su posterior selección.

Procesos para recompensar a las personas:

Abarca el conjunto de actividades enfocadas en otorgar recompensas a los trabajadores, como bonus, beneficios sociales, ascensos, como forma de incentivarlos a que realicen sus labores de mejor manera.

Procesos para desarrollar a las personas:

Abarca específicamente la realización de capacitaciones para formar y desarrollar las capacidades y conocimientos de los trabajadores, además de incluir programas de carreras o de comunicación.

Procesos para retener a las personas:

Abarca las acciones para propiciar un ambiente sano, agradable y atractivo a los trabajadores, para evitar que se vayan o renuncien, entre estas se considera mantener los ambientes en las condiciones higiénicas necesarias, el apoyo a los trabajadores, adecuados y atractivos términos y condiciones de trabajo, etc, supervisión, etc.

Comunicación:

Es el acto en el que un emisor y un receptor envían mensajes mediante un determinado código y canal, y que se da en un contexto determinado, los cuales son decodificados para su interpretación y para propiciar las respuestas.

Clima Organizacional:

Abarca las relaciones que se dan entre los trabajadores y entre estos con los directivos o supervisores, las cuales sin ser tensas pueden limitar un adecuado trato o desempeño, y generar comportamientos inadecuados.

Liderazgo:

Es la capacidad de una persona de poder comunicarse con facilidad con otras personas y de poder entenderlas y orientarlas para la realización de actividades que conlleven el logro de objetivos.

Trabajo en equipo:

Abarca la interacción y apoyo entre los trabajadores, los cuales comparten conocimientos, se corrigen y se guían para poder lograr ciertas metas en común.

Realización personal:

Hace referencia a que una persona logra consolidarse o hallarse, es decir, logra sus objetivos personales y profesionales o laborales, también abarca el desarrollo de sus competencias y conocimientos, lo cual le hace sentir satisfecha y que ha llegado al punto o trayectoria que anhelaba.

2.5 Hipótesis de investigación**2.5.1 Hipótesis general**

La gestión del talento humano influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

2.5.2 Hipótesis específicas

Los procesos para integrar personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Los procesos para recompensar a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Los procesos para desarrollar a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

Los procesos para retener a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Gestión del Talento humano	Procesos para integrar personas	Aumento del capital humano
		Menor rotación
		Menor ausentismo
	Procesos para recompensar a las personas	Satisfacción de las personas
		Compromiso
		Menor rotación
	Procesos para desarrollar a las personas	Menor ausentismo
		Aumento del capital humano
		Mayor productividad
	Procesos para retener a las personas	Mejor calidad
		Satisfacción de las personas
		Ciudadanía organizacional
Variable Dependiente: Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Compromiso
		Cohesión
	autorrealización	Apoyo
		Autonomía
	Estabilidad/cambio	Presión
		Confianza
		Reconocimiento
		Equidad
		innovación

Nota: Adaptado de (Chiavenato, 2009) y (Martínez, 2012)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

La investigación se enmarcó como de tipo descriptivo, ya que se recopiló conceptos y teorías para describir la problemática en mención.

3.1.2 Nivel

Se enmarcó como de nivel correlacional, ya que se enfocó en determinar la relación entre las variables. Arias (2012) menciona sobre ello que la investigación se enfoca en hallar la relación entre las variables de estudio.

Este nivel abarca estudiar y hallar cómo una variable puede influir en otra variable, en la cual se obtienen valores aproximados mediante la recopilación de datos de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1.3 Diseño de Investigación

Contó con diseño no experimental transversal, ya que no se modificaron intencionalmente las variables de estudio, asimismo, la recopilación de información se llevó a cabo una sola vez. Palella, Santa y Martins (2010) sobre ello mencionan que en este diseño el investigador no sustituye o modifica las variables, ya que las observa tal y como suceden.

3.1.4 Enfoque de Investigación

Contó con enfoque cualitativo cuantitativo.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Se consideró a 60 trabajadores de la sede Huacho de la Gerencia Regional de Control Lima Provincias.

3.2.2 Muestra

Se consideró a la totalidad de la población (60).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario, el cual se rigió bajo la escala de Likert. Carrasco (2013) refiere que este instrumento abarca hojas con preguntas estructuradas, coherentes y objetivas que se aplican a la población para obtener sus datos.

A. Validez del cuestionario

Se utilizó tanto la prueba de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, de las cuales se obtuvo como valor de correlación: 0,723, valor que al ser mayor al valor mínimo se considera válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	Gl	60
	Sig.	,000

B. Confiabilidad del cuestionario

Se utilizó el Alpha de Cronbach, con el cual se obtuvo una correlación de 0.887, valor que al ser mayor al valor mínimo (0.80) se considera confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,887	27

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la estadística descriptiva, con la cual se pudo elaborar la tabulación y presentación de los resultados en tablas y figuras, y la estadística inferencial, con la cual se contrastó las hipótesis planteadas en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de la gestión del talento humano

Tabla 1

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para integrar personas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Cuando en la institución se contrata a nuevo personal, Ud. Cree que ellos cumplen con las competencias adecuadas solicitadas para desempeñar el cargo.	16	26.7%	13	21.7%	10	16.7%	11	18.3%	10	16.7%
2. Ud. está de acuerdo con la política de rotación y contratación de personal que emplea la institución.	14	23.3%	15	25.0%	12	20.0%	6	10.0%	13	21.7%
3. La institución realiza supervisiones y emplea políticas claras para reducir los niveles de ausencia y/o tardanza del personal.	15	25.0%	15	25.0%	11	18.3%	12	20.0%	7	11.7%

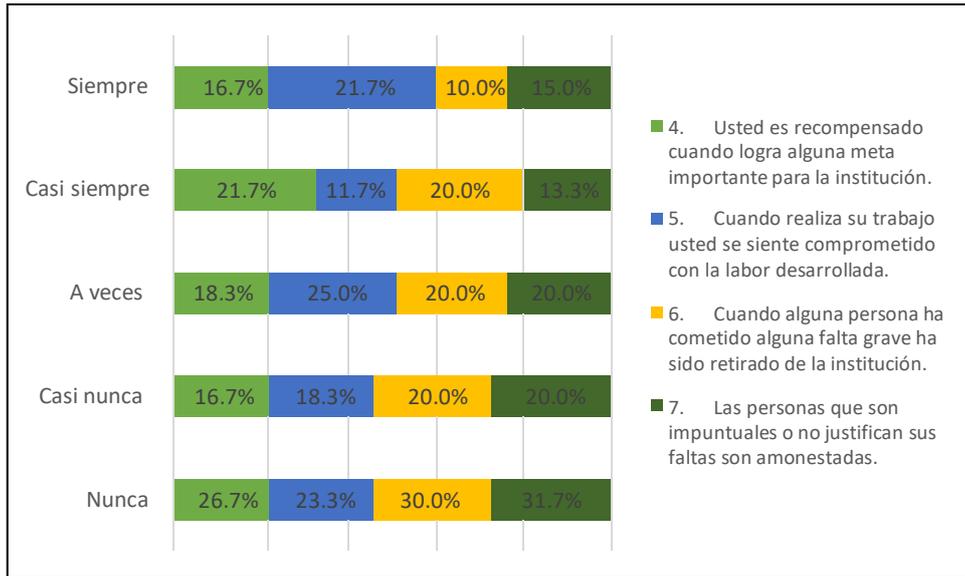


Figura 1. Procesos para integrar personas

Se evidencia que, sobre el primer indicador, el 48.3% consideró casi nunca y nunca, el 16.7% determinó a veces y el 35% mencionó casi siempre y siempre. Acerca del segundo indicador, el 48.3% indicó nunca y casi nunca, el 20% acotó a veces y el 31.7% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el tercer indicador, el 50% acotó nunca y casi nunca, el 18.3% asumió a veces y el 31.7% respondió casi siempre y siempre.

Tabla 2

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para recompensar a las personas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Usted es recompensado cuando logra alguna meta importante para la institución.	16	26.7%	10	16.7%	11	18.3%	13	21.7%	10	16.7%
5. Cuando realiza su trabajo usted se siente comprometido con la labor desarrollada.	14	23.3%	11	18.3%	15	25.0%	7	11.7%	13	21.7%
6. Cuando alguna persona ha cometido alguna falta grave ha sido retirado de la institución.	18	30.0%	12	20.0%	12	20.0%	12	20.0%	6	10.0%
7. Las personas que son impuntuales o no justifican sus faltas son amonestadas.	19	31.7%	12	20.0%	12	20.0%	8	13.3%	9	15.0%

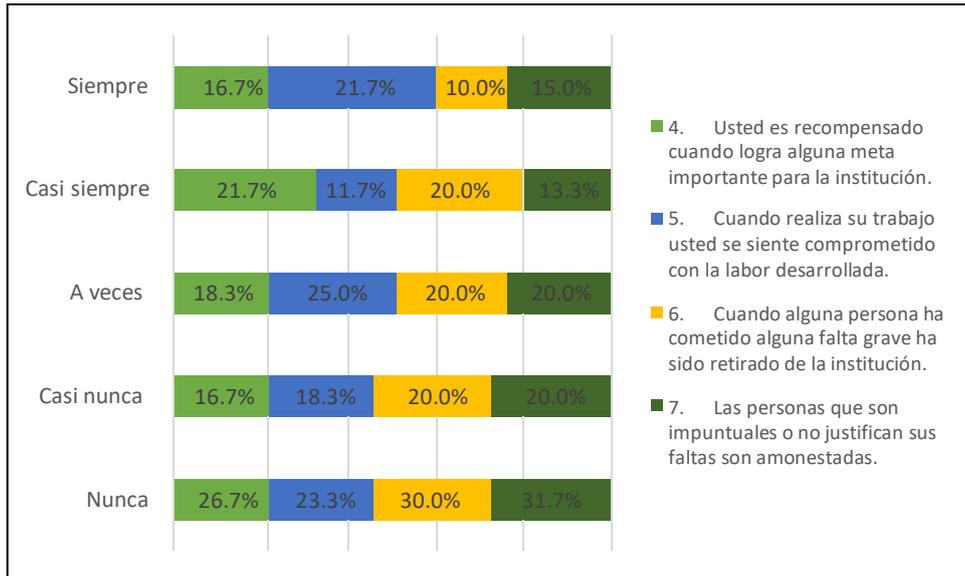


Figura 2. Procesos para recompensar a las personas

Se evidencia que, sobre el cuarto indicador, el 43.3% determinó casi nunca y nunca, el 18.3% determinó a veces y el 38.3% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el quinto indicador, el 41.7% indicó nunca y casi nunca, el 25% acotó a veces y el 33.3% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el sexto indicador, el 50% acotó nunca y casi nunca, el 20% asumió a veces y el 30% respondió casi siempre y siempre. Sobre el sexto indicador, el 51.7% resaltó nunca y casi nunca, el 20% respondió a veces y el 28.3% mencionó casi siempre y siempre.

Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para desarrollar a las personas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. A partir de su ingreso a la institución, esta le ha permitido desarrollar sus competencias y capacidades.	14	23.3%	11	18.3%	12	20.0%	11	18.3%	12	20.0%
9. La institución le brinda los medios necesarios para ser más productivo y desarrollar sus funciones adecuadamente.	16	26.7%	13	21.7%	13	21.7%	5	8.3%	13	21.7%
10. La institución brinda programas de capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores. ¿Con que regularidad lo hace?	13	21.7%	15	25.0%	15	25.0%	12	20.0%	5	8.3%

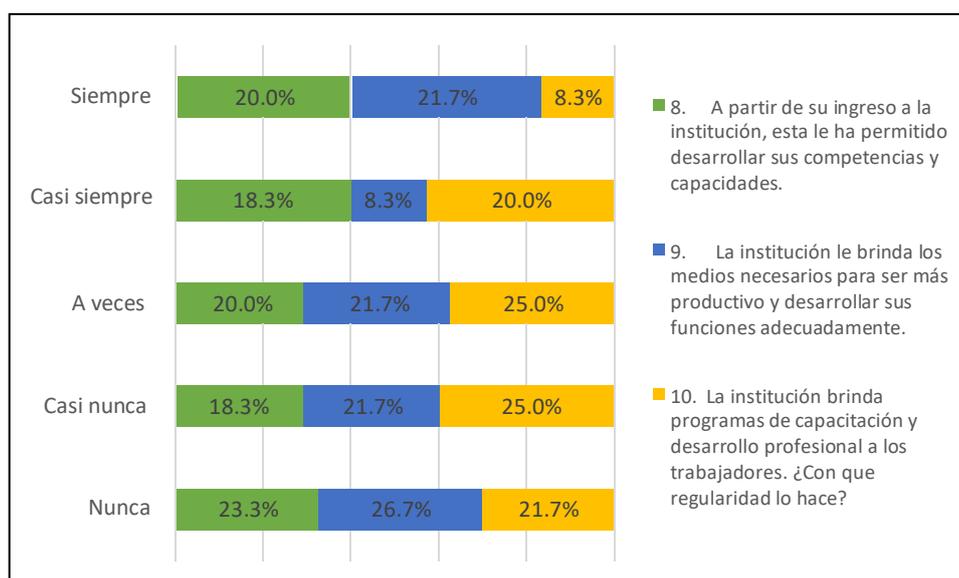


Figura 3. Procesos para desarrollar a las personas

Se evidencia que, sobre el séptimo indicador el 41.7% determinó casi nunca y nunca, el 20% determinó a veces y el 38.3% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el octavo indicador, el 48.3% indicó nunca y casi nunca, el 21.7% acotó a veces y el 30% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el noveno indicador, el 46.7% acotó nunca y casi nunca, el 25% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre.

Tabla 4

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Procesos para retener a las personas

		N		CN		AV		CS		S	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Usted hasta el momento se ha sentido satisfecho con el trabajo que realiza y la manera como es tratado en la institución.	17	28.3%	10	16.7%	11	18.3%	13	21.7%	9	15.0%	
12. En qué medida cree que la institución respeta los derechos de los trabajadores, las normas éticas y la responsabilidad social.	14	23.3%	14	23.3%	14	23.3%	7	11.7%	11	18.3%	
13. Cree usted que la institución manifiesta su compromiso con los trabajadores. ¿En qué medida lo hace?	12	20.0%	15	25.0%	16	26.7%	10	16.7%	7	11.7%	

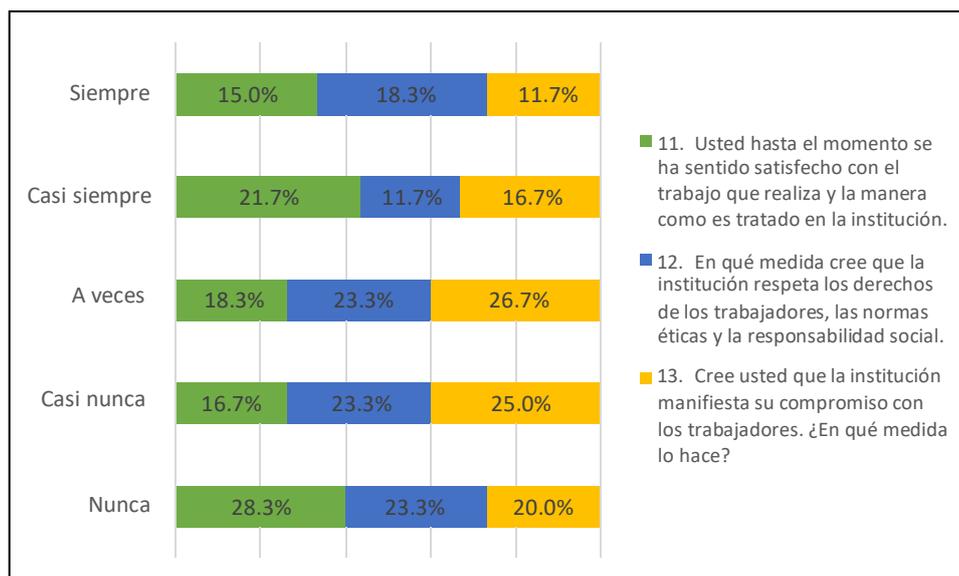


Figura 4. Procesos para retener a las personas

Se evidencia que, sobre el décimo indicador, el 45% determinó casi nunca y nunca, el 18.3% determinó a veces y el 36.7% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el onceavo indicador el 46.7% indicó nunca y casi nunca, el 23.3% acotó a veces y el 30% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el doceavo indicador, el 45% acotó nunca y casi nunca, el 26.7% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre.

4.1.2. Análisis descriptivo del clima laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de las relaciones interpersonales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Todos los miembros que laboran en La institución tienen un interés personal el uno por el otro.	14	23.3%	13	21.7%	10	16.7%	12	20.0%	11	18.3%
15. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en la institución	15	25.0%	11	18.3%	16	26.7%	8	13.3%	10	16.7%
16. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi área	14	23.3%	15	25.0%	14	23.3%	13	21.7%	4	6.7%
17. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	18	30.0%	12	20.0%	11	18.3%	11	18.3%	8	13.3%
18. Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	18	30.0%	12	20.0%	12	20.0%	11	18.3%	7	11.7%

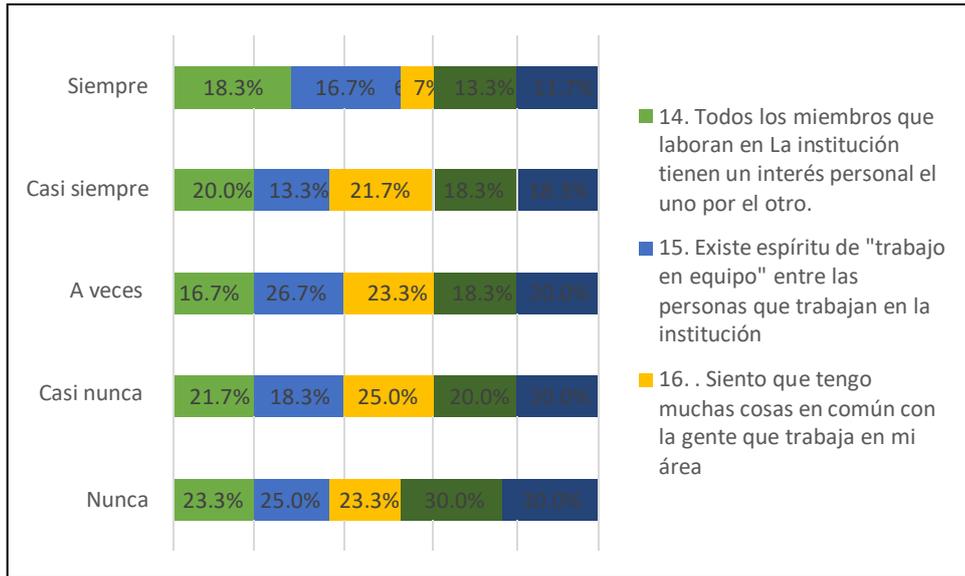


Figura 5. Relaciones interpersonales

Se evidencia que, sobre el treceavo indicador, el 45% determinó casi nunca y nunca, el 16.7% determinó a veces y el 38.3% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el catorceavo indicador, el 43.3% indicó nunca y casi nunca, el 26.7% acotó a veces y el 30% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el quinceavo indicador, el 23.3% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre. Sobre el dieciseisavo indicador, el 50% indicó nunca y casi nunca, el 18.3% acotó a veces y el 31.7% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el dieciochoavo indicador, el 50% acotó nunca y casi nunca, el 20% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre.

Tabla 6

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la autorrealización

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. Tomo las decisiones que influyen en mi desempeño laboral	14	23.3%	12	20.0%	13	21.7%	12	20.0%	9	15.0%
20. Decido de qué modo ejecutare mi trabajo	14	23.3%	13	21.7%	15	25.0%	8	13.3%	10	16.7%
21. Organizo mi trabajo como mejor me parece	17	28.3%	14	23.3%	12	20.0%	10	16.7%	7	11.7%
22. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	18	30.0%	12	20.0%	10	16.7%	10	16.7%	10	16.7%
23. Mi institución es un lugar relajado para trabajar	17	28.3%	14	23.3%	12	20.0%	11	18.3%	6	10.0%

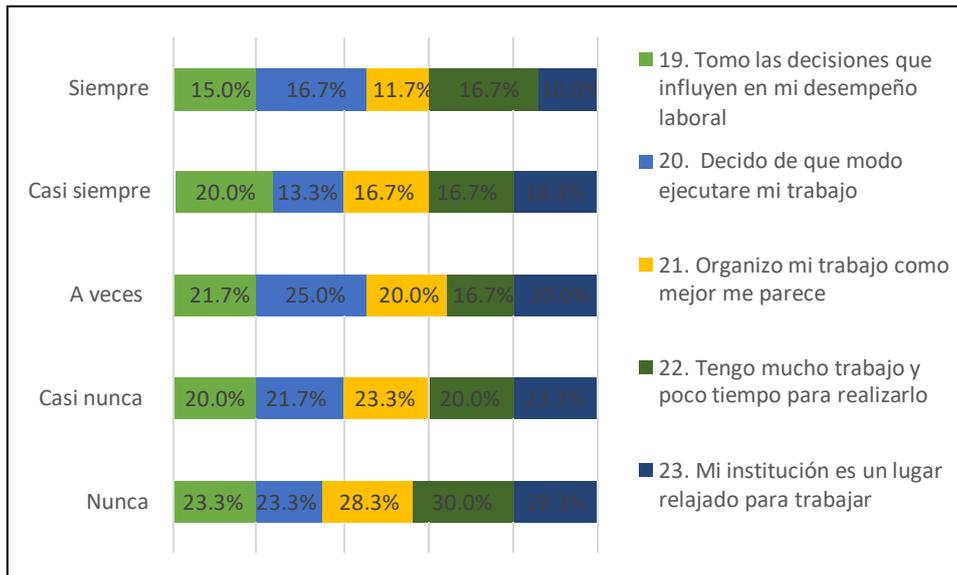


Figura 6. Autorrealización

Se evidencia que, sobre el diecinueveavo indicador, el 43.3% determinó casi nunca y nunca, el 21.7% determinó a veces y el 30% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el veinteavo indicador, el 25% acotó a veces y el 30% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el veintiuno indicador, el 51.7% acotó nunca y casi nunca, el 20% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre. Sobre el veintidosavo indicador, el 50% indicó nunca y casi nunca, el 16.7% acotó a veces y el 33.3% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el veintitresavo indicador, el 51.7% acotó nunca y casi nunca, el 20% asumió a veces y el 28.3% respondió casi siempre y siempre.

Tabla 7

Distribución de frecuencias absolutas y relativas del Estabilidad/Cambio

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24. El jefe es una persona de principios definidos	16	26.7%	9	15.0%	12	20.0%	13	21.7%	10	16.7%
25. El jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente	15	25.0%	13	21.7%	12	20.0%	6	10.0%	14	23.3%
26. El jefe cumple con los compromisos que adquiere	14	23.3%	14	23.3%	12	20.0%	15	25.0%	5	8.3%
27. Se puede contar con una felicitación cuando se realiza bien el trabajo	14	23.3%	11	18.3%	16	26.7%	11	18.3%	8	13.3%

asignado

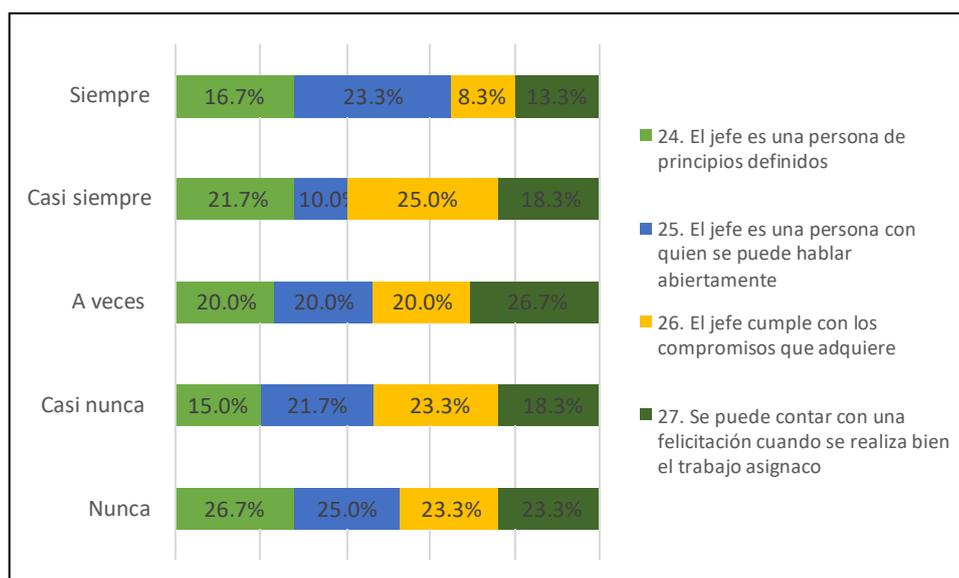


Figura 7. Estabilidad/Cambio

Se evidencia que, sobre el veinticuatroavo indicador, el 41.7% determinó casi nunca y nunca, el 20% determinó a veces y el 38.3% mencionó casi siempre y siempre. Sobre el veinticincoavo indicador, el 46.7% indicó nunca y casi nunca, el 20% acotó a veces y el 33.3% mencionó siempre y casi siempre. Sobre el veintiseisavo indicador, el 46.7% acotó nunca y casi nunca, el 20% asumió a veces y el 33.3% respondió casi siempre y siempre. Sobre el veintisieteavo indicador, el 41.7% indicó nunca y casi nunca, el 26.7% acotó a veces y el 31.7% mencionó siempre y casi siempre.

Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.116	60	0.045
Procesos para integrar personas	0.150	60	0.002
Procesos para recompensar a las personas	0.152	60	0.001
Procesos para desarrollar a las personas	0.145	60	0.003
Procesos para retener a las personas	0.173	60	0.000
Clima organizacional	0.179	60	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

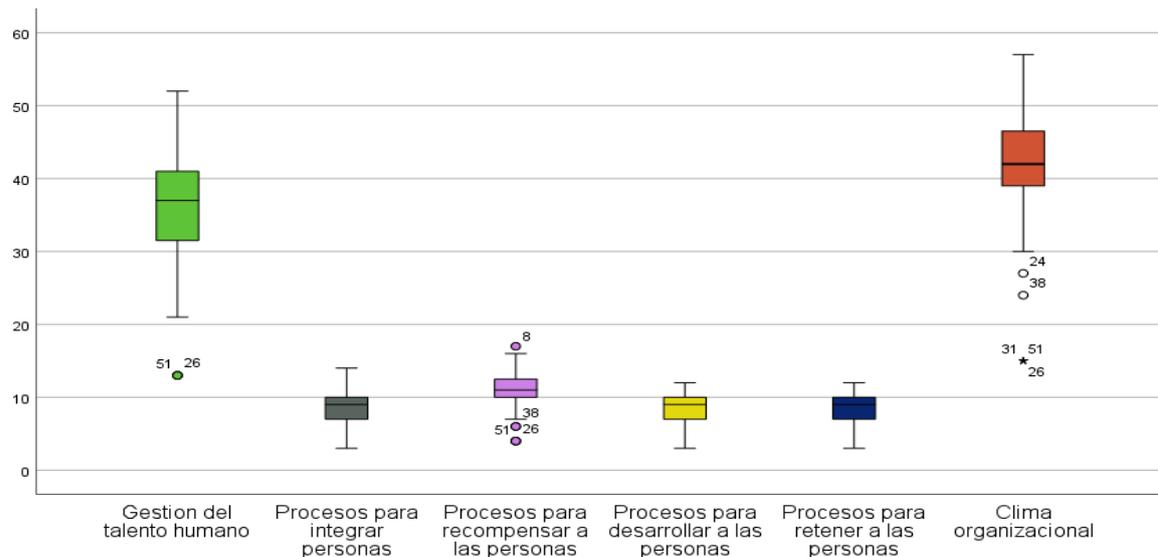


Figura 8. Comportamiento de normalidad

Se obtuvo un valor inferior al valor mínimo para su aprobación: 0.05, indicando que las variables no presentan distribución normal, para lo cual fue pertinente utilizar la estadística no paramétrica, utilizando específicamente el Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y clima organizacional

			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.636**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
Clima organizacional	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.636**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

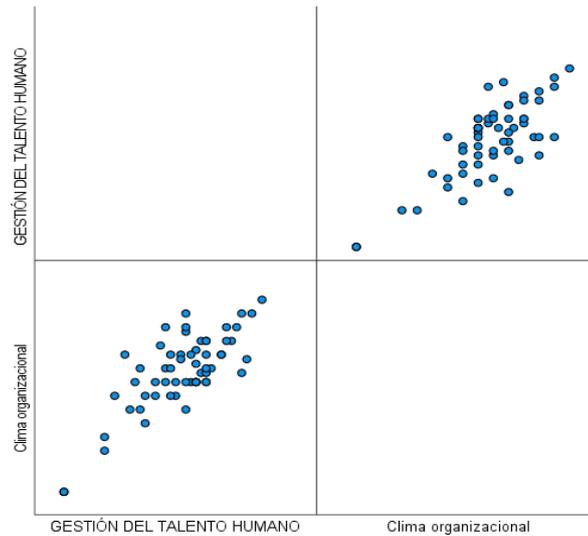


Figura 9. Dispersión de la gestión del talento humano y clima organizacional

Se obtuvo que la primera variable: Gestión del Talento Humano influye de manera significativa sobre la segunda: Clima laboral, en la población de estudio, teniendo una correlación de 0.636, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05.

Hipótesis Especifica 1

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para integrar y clima organizacional

		Procesos para integrar personas		
		Clima organizacional		
Rho de Spearman	Procesos para integrar personas	Coeficiente de correlación	1.000	.495**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
Clima organizacional	Procesos para integrar personas	Coeficiente de correlación	.495**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

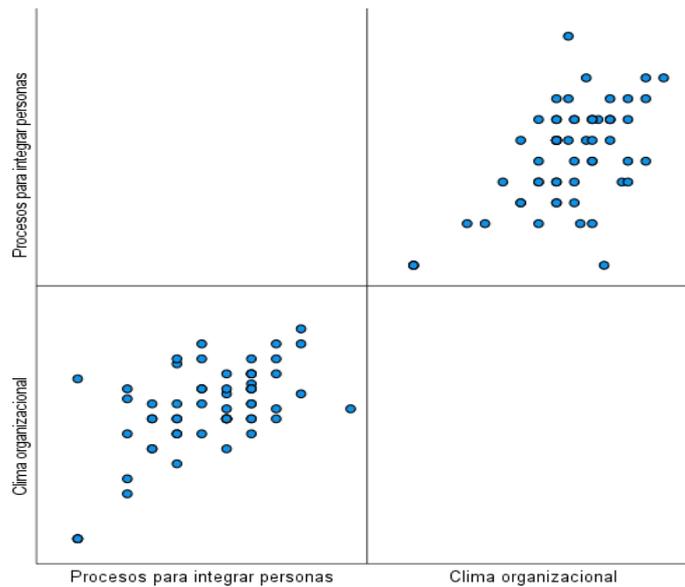


Figura 10. Dispersión de los procesos para integrar personas y clima organizacional

Se obtuvo que la dimensión: Procesos para integrar personas influye de manera significativa en la segunda variable en la población de estudio, teniendo una correlación de 0.495, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05.

Hipótesis Especifica 2

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para recompensar y clima organizacional

		Procesos para recompensar a las personas		
		Clima organizacional		
Rho de Spearman	Procesos para recompensar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	.724**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.724**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

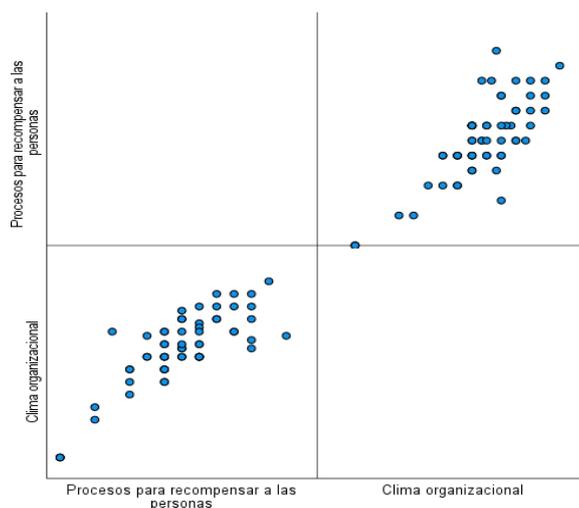


Figura 11. Dispersión de los procesos para recompensar personas y clima organizacional

Se obtuvo que la dimensión: Procesos para recompensar personas influye de manera significativa en la segunda variable en la población de estudio, teniendo una correlación de 0.724, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05.

Hipótesis Especifica 3

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para desarrollar y clima organizacional

		Procesos para desarrollar a las personas		
			Clima organizacional	
Rho de Spearman	Procesos para desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	.577**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.577**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

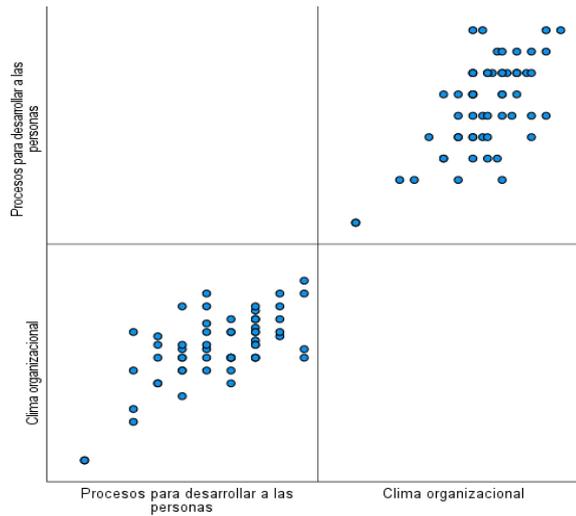


Figura 12. Dispersión de los procesos para desarrollar personas y clima organizacional

Se obtuvo que la dimensión: Procesos para desarrollar personas influye de manera significativa en la segunda variable en la población de estudio, teniendo una correlación de 0.577, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05.

Hipótesis Especifica 4

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre los procesos para retener y clima organizacional

		Procesos para retener a las personas		Clima organizacional
Rho de Spearman	Procesos para retener a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	.609**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.609**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

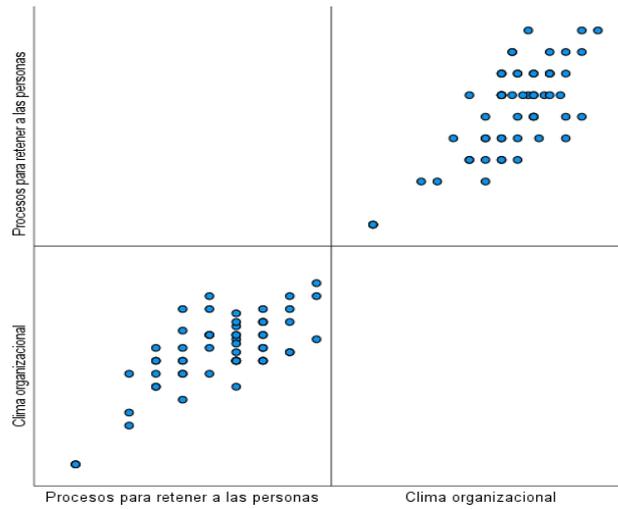


Figura 13. Dispersión de los procesos para retener personas y clima organizacional

Se obtuvo que la dimensión: Procesos para retener personas influye de manera significativa en la segunda variable en la población de estudio, teniendo una correlación de 0.609, siendo positiva moderada, y un Sig.<0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Tras la obtención de los resultados mostrados se procedió a comparar con los resultados obtenidos de las investigaciones consideradas, teniendo lo siguiente:

Acerca de la Hipótesis general, se demostró que la primera variable presentó relación significativa con la segunda variable en la población considerada. Ello se relaciona con lo obtenido por Rodríguez (2020) en su investigación, en la cual concluyó, de la totalidad de población considerada, el 38% manifestó que la composición organizacional se encuentra en un nivel neutro, también el 42% opinó que está de acuerdo con el comportamiento del personal, el 41% se mostró de acuerdo con las relaciones personales, y que el Clima laboral es un elemento importante para el desarrollo de la institución.

Acerca de la Hipótesis específica 1, se demostró que la dimensión: Procesos para integrar personas presentó relación significativa con la segunda variable en la población considerada. Ello se relaciona con lo obtenido por Muñoz, Vargas y Zavaleta (2020) en su investigación, en la cual concluyeron que sus variables consideradas: Gestión del talento humano y Productividad presentaron relación significativa, con un valor de correlación de 0.698, y un Sig.<0.05, indicando que si su primera variable mejora, la segunda también.

Acerca de la Hipótesis específica 2, se demostró que la dimensión: Procesos para recompensar a las personas presentó relación significativa con la segunda variable en la población considerada. Ello se relaciona con lo obtenido por Wilches (2018) en su investigación, en la cual concluyó que los trabajadores consideraron positivo el clima organizacional, lo cual propició que se desarrollen de manera correcta las funciones, también se mostró una buena comunicación y confianza, lo cual motivó a los trabajadores y promovió su responsabilidad para mejorar las capacidades de éstos.

Acerca de la Hipótesis específica 3, se demostró que la dimensión: Procesos para desarrollar a las personas presentó relación significativa con la segunda variable en la población considerada. Ello se relaciona con lo obtenido por Apaza (2020) en su investigación, en la cual concluyó que la Gestión del talento humano y Desempeño laboral presentaron relación positiva.

Acerca de la Hipótesis específica 4, se demostró que la dimensión: Procesos para retener a las personas presentó relación significativa con el Clima laboral en la población considerada. Ello se relaciona con lo obtenido por Asensios (2017) en su investigación, en la cual concluyó que la Gestión del talento humano se relacionó de manera positiva moderada con el Desempeño laboral, así como sus dimensiones con esta segunda variable.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluyó que la variable Gestión del talento humano influyó de manera significativa en el Clima laboral en la población considerada, teniendo como valor de correlación: 0.636 y un Sig.<0.05, indicando ser positiva moderada.

Se concluyó que la dimensión de la primera variable: Procesos para integrar personas influyó de manera significativa en el Clima Laboral en la población considerada, teniendo como valor de correlación: 0.495 y un Sig.0.05, indicando ser positiva moderada.

Se concluyó que la dimensión de la primera variable: Procesos para recompensar personas influyó de manera significativa en el Clima Laboral en la población considerada, teniendo como valor de correlación: 0.724 y un Sig.0.05, indicando ser positiva alta.

Se concluyó que la dimensión de la primera variable: Procesos para desarrollar personas influyó de manera significativa en el Clima Laboral en la población considerada, teniendo como valor de correlación: 0.577 y un Sig.0.05, indicando ser positiva moderada.

Se concluyó que la dimensión de la primera variable: Procesos para retener personas influyó de manera significativa en el Clima Laboral en la población considerada, teniendo como valor de correlación: 0.609 y un Sig.0.05, indicando ser positiva moderada.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a la institución analizada realizar acciones para promover un adecuado clima laboral, como la escucha a los trabajadores, tratar de manera igual y justa a todos, definir con certeza y claridad las funciones de cada trabajador.

Se recomienda realizar procesos eficientes en cuanto al reclutamiento, selección e inducción, integrando al personal más idóneo con el desarrollo de competencias y que se ajusten a los perfiles de los cargos.

Se recomienda a la institución implementar políticas para motivar a los trabajadores para que se sientan más satisfechos y puedan lograr los objetivos establecidos, ello en base al otorgamiento de recompensas como un pago extra, acceso a beneficios sociales, ascensos, mejores condiciones laborales o flexibilidad.

Se recomienda que se lleve a cabo un adecuado reclutamiento y selección del personal entrante, para que la entidad esté segura que cuentan con las competencias y conocimientos necesarios para los puestos de trabajo que se necesita, además de saber que pueden trabajar en equipo y ser eficientes.

Se recomienda a la institución realizar charlas con sus trabajadores para fomentar el liderazgo y formar grupos de trabajo, para orientarlos y lograr aplicar las estrategias formuladas, además para mantener un ambiente sano y de cooperación, representando mejores condiciones de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bohlander, Snell, & Morris, (2018) administración de Recursos humanos,
México: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera Edición ed.) Mexico,
Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). (M. Rocha Martínez, Ed.) Mexico Distrito Federal, México Distrito Federal, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas, Andahuaylas, Peru.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Koontz y Weihrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Mora (2012) *Gestión del Talento humano*, Barcelona-España: Ariel moderno.

- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves*. Huancayo. Perú: Universidad Continental. Tesis de grado.
- Ramírez, T. (2009). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Vásquez (2008) *Gestión del Talento Humano*, Caracas.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). (M. Rocha Martínez, Ed.) Mexico Distrito Federal, México Distrito Federal, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 12 de Enero de 2018
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas, Andahuaylas, Peru.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Koontz y Weihrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Mora (2012) *Gestión del Talento humano*, Barcelona-España: Ariel moderno.
- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves*. Huancayo. Perú: Universidad Continental. Tesis de grado.
- Ramírez, T. (2009). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.

Ulrich D. (2000). Recursos Humanos Champions. Buenos Aires. Ediciones Granica.
Vásquez (2008) Gestión del Talento Humano, Caracas.

7.2 Fuentes electrónicas

Asensios, C. (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.

recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1.

Apaza (2020) Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018; recuperado de <https://docplayer.es/218718291-Gestion-del-talento-humano-y-desempeno-laboral-de-los-servidores-publicos-en-la-universidad-nacional-jose-maria-arguedas-andahuaylas-apurimac-2018.html>

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

Rodríguez (2020) Análisis del Clima laboral como factor clave para la optimización del rendimiento de los empleados del GAD de la Parroquia de Tonsupa; recuperado de:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2372/1/RODR%C3%8DGUEZ%20SABANDO%20BLANCA%20KATHERINE.pdf>

Marro (2013) La inteligencia para competir recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4275973>

Muñoz, Vargas & Zavaleta (2020) en su investigación Gestión del talento humano y productividad en el ferrocarril Central andino S.A. de Lima Perú; recuperado de [file:///C:/Users/Flor/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYProductividadEnElFerrocarr-7673567%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Flor/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYProductividadEnElFerrocarr-7673567%20(2).pdf)

Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano.[Internet] 2012 dic;
[citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:
https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_talent.

Ortega y Solano (2016) La gestión del cambio organizacional en entidades publicas
del poder ejecutivo peruano, recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7501>

Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela;
recuperado de: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera los procesos para integrar personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?</p> <p>¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?</p> <p>¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?</p> <p>¿De qué manera los procesos para retener a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias?</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para integrar personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas influyen en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>Los procesos para integrar personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias</p> <p>Los procesos para recompensar a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p> <p>Los procesos para desarrollar a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p> <p>Los procesos para retener a las personas influyen significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la gerencia regional de control Lima Provincias.</p>	<p>Variables de estudio:</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Dimensiones: Procesos para integrar personas Procesos para recompensar personas Procesos para desarrollar personas Procesos para retener personas</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones: Relaciones interpersonales autorrealización Estabilidad/cambio</p>	<p>La investigación contó con diseño no experimental, también fue descriptiva explicativa y transversal.</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que en estas investigaciones no se modifican las variables de estudio, sino que se observan los fenómenos tal y como suceden. Y se analizan para hallar la influencia de la primera variable sobre la segunda.</p> <p>Fue transversal, debido a que la recopilación de información se llevó a cabo una sola vez.</p> <p>Contó con enfoque cualitativo cuantitativo.</p> <p>Se consideró como población a 60 trabajadores.</p> <p>Se consideró como muestra a la totalidad de la población (60).</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la Gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores de la sede Huacho de la Gerencia regional de control Lima Provincias, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Cuando en la institución se contrata a nuevo personal, Ud. Cree que ellos cumplen con las competencias adecuadas solicitadas para desempeñar el cargo.					
2. Ud. está de acuerdo con la política de rotación y contratación de personal que emplea la institución.					
3. La institución realiza supervisiones y emplea políticas claras para reducir los niveles de ausencia y/o tardanza del personal.					
PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
4. Usted es recompensado cuando logra alguna meta importante para la institución.					
5. Cuando realiza su trabajo usted se siente comprometido con la labor desarrollada.					
6. Cuando alguna persona ha cometido alguna falta grave ha sido retirado de la institución.					
7. Las personas que son impuntuales o no justifican sus faltas son amonestadas.					
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
8. A partir de su ingreso a la institución, esta le ha permitido desarrollar sus competencias y capacidades.					
9. La institución le brinda los medios necesarios para ser más productivo y desarrollar sus funciones adecuadamente.					
10. La institución brinda programas de capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores. ¿Con que regularidad lo hace?					
PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
11. Usted hasta el momento se ha sentido satisfecho con el trabajo que realiza y la manera como es tratado en la institución.					
12. En qué medida cree que la institución respeta los derechos de los trabajadores, las normas éticas y la responsabilidad social.					
13. Cree usted que la institución manifiesta su compromiso con los trabajadores. ¿En qué medida lo hace?					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES	calificación				
14. Todos los miembros que laboran en La institución tienen un interés personal el uno por el otro.					
15. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en la institución					
16. . Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi área					
17. . Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
18. . Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
AUTORREALIZACION	Calificación				
19. Tomo las decisiones que influyen en mi desempeño laboral.					
20. Decido de qué modo ejecutar mi trabajo.					
21. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
22. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
23. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
ESTABILIDAD/CAMBIO	Calificación				

	1	2	3	4	5
24. El jefe es una persona de principios definidos.					
25. El jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
26. El jefe cumple con los compromisos que adquiere.					
27. Se puede contar con una felicitación cuando se realiza bien el trabajo asignado.					

ANEXO 3
BASE DE DATOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Procesos para integrar personas	p1	p2	p3	Procesos para recompensar a las personas	p4	p5	p6	p7	Procesos para desarrollar a las personas	p8	p9	p10	Procesos para retener a las personas	p11	p12	p13
25	5	2	2	1	7	3	1	1	2	5	1	1	3	8	2	3	3
39	9	3	5	1	12	1	5	5	1	12	5	5	2	6	1	4	1
32	3	1	1	1	12	4	2	5	1	8	3	1	4	9	3	1	5
40	11	2	5	4	11	4	3	1	3	7	2	2	3	11	4	5	2
36	8	1	5	2	10	3	4	1	2	9	3	5	1	9	4	2	3
39	10	4	4	2	12	4	2	3	3	10	3	5	2	7	1	4	2
38	11	2	4	5	10	2	4	1	3	8	5	2	1	9	1	3	5
49	12	5	5	2	17	5	4	4	4	11	4	3	4	9	4	2	3
41	9	4	2	3	15	1	4	5	5	8	1	2	5	9	4	2	3
36	9	2	3	4	9	1	5	1	2	6	3	1	2	12	5	4	3
39	5	2	2	1	15	5	5	4	1	10	2	5	3	9	1	5	3
35	6	1	2	3	9	4	3	1	1	10	5	2	3	10	3	3	4
35	10	4	1	5	10	1	1	3	5	9	2	4	3	6	2	1	3
37	7	1	2	4	11	3	3	3	2	10	5	1	4	9	3	4	2
48	14	5	4	5	11	4	3	1	3	12	4	3	5	11	4	2	5
41	10	3	2	5	12	2	5	4	1	11	4	4	3	8	1	2	5
26	6	1	1	4	8	1	1	4	2	6	1	1	4	6	1	1	4
41	10	2	5	3	11	2	5	3	1	10	2	5	3	10	2	5	3
37	8	1	4	3	13	1	4	3	5	8	1	4	3	8	1	4	3
39	9	2	5	2	12	2	5	2	3	9	2	5	2	9	2	5	2
41	10	4	2	4	11	4	2	4	1	10	4	2	4	10	4	2	4
38	9	2	3	4	11	2	3	4	2	9	2	3	4	9	2	3	4
39	9	4	3	2	12	4	3	2	3	9	4	3	2	9	4	3	2
21	5	3	1	1	6	3	1	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
31	7	3	3	1	10	3	3	1	3	7	3	3	1	7	3	3	1
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
40	9	5	3	1	13	5	3	1	4	9	5	3	1	9	5	3	1
31	7	4	1	2	10	4	1	2	3	7	4	1	2	7	4	1	2
47	11	5	2	4	14	5	2	4	3	11	5	2	4	11	5	2	4
42	10	4	1	5	12	4	1	5	2	10	4	1	5	10	4	1	5
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
45	10	2	5	3	15	2	5	3	5	10	2	5	3	10	2	5	3

29	7	3	2	2	8	3	2	2	1	7	3	2	2	7	3	2	2
37	9	5	1	3	10	5	1	3	1	9	5	1	3	9	5	1	3
41	10	5	3	2	11	5	3	2	1	10	5	3	2	10	5	3	2
50	12	5	5	2	14	5	5	2	2	12	5	5	2	12	5	5	2
41	10	1	4	5	11	1	4	5	1	10	1	4	5	10	1	4	5
21	5	2	2	1	6	2	2	1	1	5	2	2	1	5	2	2	1
52	12	5	5	2	16	5	5	2	4	12	5	5	2	12	5	5	2
33	7	1	5	1	12	1	5	1	5	7	1	5	1	7	1	5	1
37	8	3	3	2	13	3	3	2	5	8	3	3	2	8	3	3	2
41	10	3	2	5	11	3	2	5	1	10	3	2	5	10	3	2	5
28	6	4	1	1	10	4	1	1	4	6	4	1	1	6	4	1	1
46	11	5	2	4	13	5	2	4	2	11	5	2	4	11	5	2	4
33	7	1	3	3	12	1	3	3	5	7	1	3	3	7	1	3	3
44	10	5	3	2	14	5	3	2	4	10	5	3	2	10	5	3	2
37	9	3	4	2	10	3	4	2	1	9	3	4	2	9	3	4	2
29	7	3	1	3	8	3	1	3	1	7	3	1	3	7	3	1	3
44	10	3	3	4	14	3	3	4	4	10	3	3	4	10	3	3	4
23	5	1	2	2	8	1	2	2	3	5	1	2	2	5	1	2	2
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
27	6	1	2	3	9	1	2	3	3	6	1	2	3	6	1	2	3
34	8	4	3	1	10	4	3	1	2	8	4	3	1	8	4	3	1
48	11	4	5	2	15	4	5	2	4	11	4	5	2	11	4	5	2
34	8	4	1	3	10	4	1	3	2	8	4	1	3	8	4	1	3
45	10	2	5	3	15	2	5	3	5	10	2	5	3	10	2	5	3
34	8	2	5	1	10	2	5	1	2	8	2	5	1	8	2	5	1
28	6	1	1	4	10	1	1	4	4	6	1	1	4	6	1	1	4
39	9	2	3	4	12	2	3	4	3	9	2	3	4	9	2	3	4
33	7	1	2	4	12	1	2	4	5	7	1	2	4	7	1	2	4

Clima organizacional	Relaciones interpersonales	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	Autorrealización	p1 9	p2 0	p2 1	p2 2	p2 3	Estabilidad/Cambio	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7
45	14	5	3	1	4	1	14	4	3	4	2	1	17	3	4	2	5
39	16	4	3	4	4	1	10	1	3	2	3	1	13	1	3	1	4
47	15	1	4	2	4	4	15	4	1	1	4	5	17	4	5	3	1
41	7	1	2	2	1	1	15	2	5	5	2	1	19	5	2	5	4
45	15	2	4	3	3	3	17	4	4	2	3	4	13	3	2	4	1
46	20	4	5	3	4	4	10	1	2	1	4	2	16	3	1	2	5
39	10	4	1	1	1	3	12	5	3	1	1	2	17	1	5	3	3
44	13	2	4	1	1	5	13	2	4	1	2	4	18	2	5	4	4
41	16	4	3	3	2	4	11	3	2	3	1	2	14	4	5	1	2
44	10	2	3	3	1	1	16	2	4	5	1	4	18	4	4	4	3
43	16	5	4	4	2	1	14	2	3	3	4	2	13	5	2	1	1
39	14	3	2	4	3	2	14	3	1	5	2	3	11	1	4	4	1
36	15	2	4	2	2	5	11	4	2	1	1	3	10	4	1	3	1
50	14	3	1	5	3	2	14	3	4	1	5	1	22	4	5	4	4
41	15	5	1	3	5	1	15	3	2	3	5	2	11	1	2	5	1
45	13	2	3	4	2	2	18	3	4	5	5	1	14	3	1	4	3
33	11	1	1	4	2	3	11	1	1	4	2	3	11	1	1	4	2
39	13	2	5	3	1	2	13	2	5	3	1	2	13	2	5	3	1
51	17	1	4	3	5	4	17	1	4	3	5	4	17	1	4	3	5
39	13	2	5	2	3	1	13	2	5	2	3	1	13	2	5	2	3
48	16	4	2	4	1	5	16	4	2	4	1	5	16	4	2	4	1
45	15	2	3	4	2	4	15	2	3	4	2	4	15	2	3	4	2
39	13	4	3	2	3	1	13	4	3	2	3	1	13	4	3	2	3
27	9	3	1	1	1	3	9	3	1	1	1	3	9	3	1	1	1
39	13	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3
15	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
48	16	5	3	1	4	3	16	5	3	1	4	3	16	5	3	1	4
36	12	4	1	2	3	2	12	4	1	2	3	2	12	4	1	2	3
51	17	5	2	4	3	3	17	5	2	4	3	3	17	5	2	4	3
42	14	4	1	5	2	2	14	4	1	5	2	2	14	4	1	5	2
15	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
51	17	2	5	3	5	2	17	2	5	3	5	2	17	2	5	3	5
36	12	3	2	2	1	4	12	3	2	2	1	4	12	3	2	2	1
33	11	5	1	3	1	1	11	5	1	3	1	1	11	5	1	3	1
42	14	5	3	2	1	3	14	5	3	2	1	3	14	5	3	2	1
54	18	5	5	2	2	4	18	5	5	2	2	4	18	5	5	2	2
48	16	1	4	5	1	5	16	1	4	5	1	5	16	1	4	5	1

24	8	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1
57	19	5	5	2	4	3	19	5	5	2	4	3	19	5	5	2	4
42	14	1	5	1	5	2	14	1	5	1	5	2	14	1	5	1	5
54	18	3	3	2	5	5	18	3	3	2	5	5	18	3	3	2	5
39	13	3	2	5	1	2	13	3	2	5	1	2	13	3	2	5	1
33	11	4	1	1	4	1	11	4	1	1	4	1	11	4	1	1	4
48	16	5	2	4	2	3	16	5	2	4	2	3	16	5	2	4	2
39	13	1	3	3	5	1	13	1	3	3	5	1	13	1	3	3	5
45	15	5	3	2	4	1	15	5	3	2	4	1	15	5	3	2	4
39	13	3	4	2	1	3	13	3	4	2	1	3	13	3	4	2	1
30	10	3	1	3	1	2	10	3	1	3	1	2	10	3	1	3	1
45	15	3	3	4	4	1	15	3	3	4	4	1	15	3	3	4	4
36	12	1	2	2	3	4	12	1	2	2	3	4	12	1	2	2	3
15	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
39	13	1	2	3	3	4	13	1	2	3	3	4	13	1	2	3	3
45	15	4	3	1	2	5	15	4	3	1	2	5	15	4	3	1	2
54	18	4	5	2	4	3	18	4	5	2	4	3	18	4	5	2	4
42	14	4	1	3	2	4	14	4	1	3	2	4	14	4	1	3	2
48	16	2	5	3	5	1	16	2	5	3	5	1	16	2	5	3	5
36	12	2	5	1	2	2	12	2	5	1	2	2	12	2	5	1	2
42	14	1	1	4	4	4	14	1	1	4	4	4	14	1	1	4	4
39	13	2	3	4	3	1	13	2	3	4	3	1	13	2	3	4	3
51	17	1	2	4	5	5	17	1	2	4	5	5	17	1	2	4	5